



eina
PER a La
PROMOCIÓ
DEL
KRaAL

acció
rebrot



COMMONS DEED -Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 2.5 Espanya

Sou lliures de:



Copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra



Fer-ne obres derivades

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el licenciator (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.

Compartir amb la mateixa llicència. Si altereu o transformeu aquesta obra, o en genereu obres derivades, només podeu distribuir l'obra generada amb una llicència idèntica a aquesta.

Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència de l'obra. Alguna d'aquestes condicions pot no aplicar-se si obteniu el permís del titular dels drets d'autor. No hi ha res en aquesta llicència que menyscabi o restringeixi els drets morals de l'autor.

eina PER a La PROMOCIÓ DEL KRaal

acció
rebrot

Edita:



Col·laboren:



SU- VIARI

1. INTRODUCCIÓ // 5
2. La PROMOCIÓ DEL KRAAL // 6
3. DIMENSIONS I necessitats
DEL KRAAL // 10
4. EL DINAMITZADOR DE KRAAL // 29
 - 4.1. EL PAPER DEL DINAMITZADOR DE KRAAL // 31
 - 4.2. EL PERFIL DEL DINAMITZADOR DE KRAAL // 35
 - 4.3. COORDINAR LES DINÀMIQUES // 38
5. CONCLUSIONS // 42

1

INTRODUCCIÓ

Què és això de la promoció del kraal? Sabem que molts de vosaltres no heu escoltat parlar d'això i que es tracta de quelcom totalment nou per als Agrupaments Escoltes, però no us preocupeu, després de donar-li una ullada a aquesta publicació tindreu algunes idees clares.

Aquesta eina de promoció de kraals té un doble objectiu. Per una banda, pretén explicar i definir en què consisteix la **promoció del kraal** i tot el potencial que té per als agrupaments escoltes. Pretenem concienciar i sensibilitzar sobre la importància de cuidar i preocupar-se pels educadors i pel kraal, com a principal eina per al bon funcionament d'un agrupament escolta.

Per altra banda, el segon objectiu és incitar i motivar la implantació en els agrupaments escoltes de la figura del **dinamitzador de kraal**, com un càrrec més dins de les funcions de l'agrupament, que servisca de guia de recolzament per a la creació d'aquesta nova figura i que oferisca idees i suggeriments de treball per a començar a funcionar.

Sabem que açò és nou, però creiem fermament en aquesta proposta i apostem fortament pel potencial que té **el kraal com a equip de treball i per la importància que tenen els adults en l'escoltisme**.

T'APUNTES?

CONTINUA LLEGINT!

2 La PROMOCIÓ DEL KRAAL

Quan en els **agrupaments escoltes** programem la ronda solar a través del Projecte Educatiu d'Agrupament, el nostre objectiu és planificar i organitzar les nostres accions i esforços de la millor forma possible, per a tenir resultats que contribuïsquen a l'educació dels xiquets i joves de l'agrupament.

Dediquem molt de temps a concretar aspectes organitzatius i metodològics com els objectius, el calendari, els càrrecs o la distribució d'educadors en les branques. Aquests i altres factors són bàsics per a traure-li el major partit als recursos que tenim, però moltes vegades estem passant per alt l'eina més potent amb què comptem per a aconseguir el nostre objectiu: **el kraal**.

EL KRAAL
ES UNA
PEÇA CLAU DE
L'ESCOLTISME
I LA SEUA
SITUACIÓ
REPERCUTEIX
DIRECTAMENT
EN LA
SITUACIÓ DE
L'AGRUPAMENT
ESCOLTA

Ningú posa en dubte que un agrupament escolta no pot existir si no hi ha xiquets i joves a qui educar, fins i tot podem dir que seria difícil la seua supervivència sense local, sense comitè de suport, sense entitat patrocinadora o sense recursos econòmics. Però si ho pensem detingudament, l'agrupament mai existiria sense el kraal, és a dir, sense un **equip de persones** que de forma voluntària, posen tota la seua il·lusió, esforç i sobretot temps, a fer tot el que és necessari perquè l'agrupament existisca.

Tots sabem que les activitats, excursions i campaments només són la part visible d'un treball molt més costós i amb gran dedicació que realitza l'equip d'educadors. Per això podem dir que el potencial del kraal com a equip de treball és la major eina amb què comptem per a aconseguir els nostres objectius. Açò implica, que la situació en què es troba el kraal repercuteix en tot l'agrupament escolta, en les activitats que es realitzen i en com es realitzen, en definitiva, influeix en la **qualitat de la nostra tasca educativa**.

Un kraal que funciona bé com a equip de treball tindrà com resultat unes activitats i una vida de grup fort i positiva, que contribuirà a l'educació dels xiquets i joves. Si al contrari, el kraal té conflictes de qualsevol tipus, aquests es veuran reflectits en les accions que realitza, tenint conseqüències negatives en la vida de l'agrupament.

— — — — —
**APROFITAR
 EL POTENCIAL
 DEL KRAAL
 COM EQUIP
 DE TREBALL**
 — — — — —

En parlar del kraal com a peça clau, hem d'assenyalar la seua importància com a **equip de treball**, és a dir, com a conjunt de persones que uneixen els seus esforços per a un fi comú. En la pràctica, són els educadors els que de forma individual realitzen cadascuna de les tasques necessàries per al funcionament de l'agrupament, però el kraal com a equip va més enllà, podem dir que **"té vida pròpia"**. Perquè ens entenguem, açò vol dir que el kraal com un tot és més que la suma de les seues parts, és a dir, és més que la suma dels seus educadors. En el kraal, totes les capacitats personals dels seus educadors es vinculen i s'influeixen mútuament, augmentant-se i enfortint-se entre elles.

El resultat és que el kraal té majors possibilitats i oportunitats d'acció, ja que es tracta d'un espai molt més fort, ampli i potent que ofereix infinites possibilitats.

Però hem de parar atenció: alhora que els equips de treball ofereixen grans potencialitats, presenten moltes dificultats i poden arribar a tenir resultats negatius.

El kraal com a equip de treball està format per una sèrie d'aspectes interns que determinen la seua dinàmica de funcionament i per tant les seues **oportunitats i dificultats**. Per exemple, les relacions personals que s'estableixen entre els educadors, les dinàmiques de comunicació que s'utilitzen o els rols que sorgeixen. Aquests i altres factors determinen la vida del kraal.



És important que estiguem atents a esta **dinàmica interna del kraal** per a aprendre a traure el millor partit possible a les oportunitats que ofereix com a equip de treball i controlar les dificultats que presenta. Cal ser conscients que no hi ha el kraal perfecte i ideal on tots els educadors són “súper amics”, tots tenen el mateix compromís, mai es discuteix i tot va sempre bé. Per això, és necessari que el kraal es marque com a objectiu prioritari el seu pròpia **atenció i promoció**, ja que la seua situació determinarà la vida de l'agrupament i en definitiva la consecució del seu objectiu educatiu.

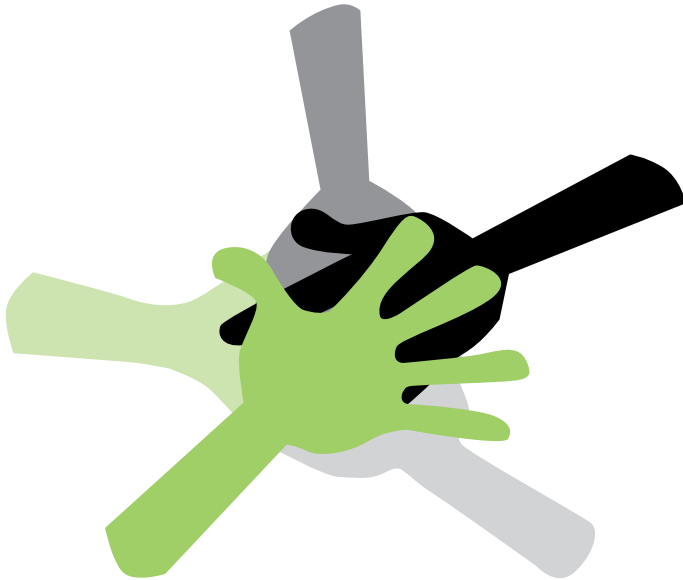
La **PROMOCIÓ DEL KRAAL** consisteix principalment en açò, a ser conscients de la seua importància i del potencial de l'equip d'educadors i actuar en conseqüència a través d'accions que fomenten i milloren el seu bon funcionament.

Açò significa, d'una banda, la resolució positiva de conflictes i de tensions que sorgeixen en el dia a dia del kraal, de manera que les seues conseqüències siguen el menys negatives possibles. Però d'altra banda, també implica la millora d'aspectes que es consideren importants i en què el kraal "coixeja"; el foment del desenvolupament dels educadors perquè se senten a gust; l'atenció de les relacions personals; tenir espais lúdics...

EN DEFINITIVA,

ES TRACTA DE DONAR-LI AL KRAAL

LA IMPORTÀNCIA QUE MEREIX



3 DIMENSIONS I NECESSITATS DEL KRAAL

Com hem vist, cap agrupament escolta existiria si no haguera un equip de voluntaris disposats a dur a terme el projecte i, d'altra banda, el funcionament mateix de l'agrupament escolta és un reflex directe de com funciona el kraal.

Així, si volem que la nostra tasca tinga qualitat i responga a les nostres expectatives, és necessari tenir en compte a l'equip de voluntaris, cuidar-lo i promocionar-lo com a peça fonamental de l'escoltisme.

Per on començar? Els kraals són tan complexos i estan formats per tants aspectes diferents entremesclats, que pot semblar complicat arribar a identificar quin és l'aspecte clau per a millorar el seu funcionament. Ací us presentem algunes idees.

En la vida del kraal podem identificar **QUATRE DIMENSIONS** que es troben interrelacionades, s'influeixen i es complementen mútuament. No hi ha una dimensió més important que una altra, sinó que el bon funcionament del kraal depèn de l'equilibri entre les quatre. Són la **dimensió pedagògica**, la **dimensió relacional**, la **dimensió de sentit** i la **dimensió organitzativa**.



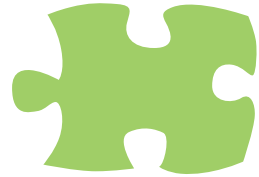
Dins de cadascuna d'aquestes dimensions podem trobar **NECESSITATS** concretes que es relacionen amb aspectes conflictius que pot tenir un kraal. Els límits de cada necessitat mai estan completament definits i es mesclen, és a dir, potser voldreu millorar la bona comunicació dins del kraal, però açò va totalment unit al coneixement entre vosaltres i a la confiança. Encara així, és convenient identificar una necessitat per a centrar els nostres esforços i guiar les nostres accions.

Ací teniu una breu explicació de les quatre dimensions i de les necessitats que s'engloben en cadascuna, perquè podeu identificar amb major facilitat quin és l'aspecte clau per a començar a treballar. És important aclarir que només són **suggeriments de treball** que han de ser **adaptades a cada kraal** i a cada moment concret de l'agrupament.



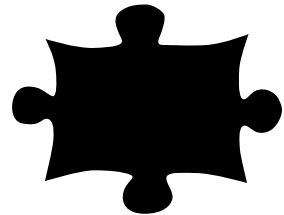
DIMENSIÓ PEDAGÒGICA | 13

- Enriquiment d'activitats
- La formació i renovació de l'educador
- Avaluar per a millorar
- Acord en els criteris educatius
- Projecte Educatiu d'Agrupament



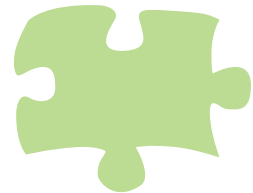
DIMENSIÓ RELACIONAL | 16

- Bona comunicació
- Coneixement entre els educadors
- Cohesió i confiança en el kraal
- Resoldre i aprendre dels conflictes
- Relacions amb els pares i mares
- Relacions amb el Comitè i l'entitat patrocinadora



DIMENSIÓ DE SENTIT | 20

- Compromís
- Motivació dels educadors
- Desenvolupament personal de l'educador
- Visió de branca i visió grupal
- Plantejar-se les tradicions



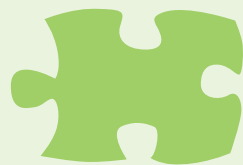
DIMENSIÓ ORGANITZATIVA | 24

- Lideratge
- Reunions eficaces i presa de decisions
- Definició i repartiment de tasques
- Coordinació i treball en equip
- Previsió d'educadors a curt, mitjà i llarg termini



DIMENSIÓ PEDAGÒGICA

Respon a tots els aspectes formatius i de metodologia escolta, és a dir, a les eines i habilitats que tenen els educadors per a realitzar la seua tasca educativa.



// ENRIQUIMENT D'ACTIVITATS

Valoreu si les activitats que realitzeu tenen contingut educatiu, si s'adapten a les necessitats dels xiquets i joves i els ajuden en el seu desenvolupament personal, es a dir, si les vostres activitats responen als objectius que vos heveu proposat en el PEA.

En ocasions, fem activitats sense continguts, repetitives, on només juguem, perdent el sentit del que fem. Açò no vol dir que totes les activitats tinguen que ser de reflexió o que no siguen divertides i dinàmiques, la clau està en educar mentres es diverteixen.

Per un altra banda, s'ha de pendre més atenció al fet de que les activitats es tenen que adaptar a les edats de les branques de forma progressiva, per a que ajuden al xiquet a créixer, retant-li i estimulant-li per a que es supere.

Com són les vostres activitats?

// LA FORMACIÓ I RENOVACIÓ DE L'EDUCADOR

Tot açò és molt difícil d'aconseguir, i més encara si els educadors no es formen i renoven contínuament. Penseu si en el vostre kraal hi ha suficients educadors formats, ja siga en Animador Juvenil o Monitor de Temps Lliure o en altres carreres socials, o si al contrari fa temps que ningú renova idees.

En ocasions fem amb els xiquets les mateixes coses que ens feien a nosaltres, per això també és important buscar de forma contínua nous recursos i eines a través de diferents vies: Internet, llibres, intercanvi amb altres educadors...

Quants educador formats sou en el kraal?

// AVALUAR PER A MILLORAR

Algunes vegades passem per alt a avaluar, bé perquè “allò que s’ha fet, fet està”, bé per falta de temps, bé perquè no ho considerem important. L’avaluació és una eina clau per a millorar la nostra tasca educativa de forma contínua.

Hem de valorar els aspectes positius que han eixit bé per a seguir potenciant-los i identificar els aspectes negatius per a no tornar a cometre els mateixos errors en el futur. Aquestes avaluacions han de ser contínues i accessibles a tot el kraal, a més és important fer-les de forma útil i evitar que caiguen en l’oblit una vegada fetes.

Com avaluem en el vostre kraal?



// ACORD AMB ELS CRITERIS EDUCATIUS

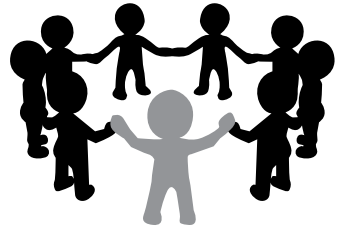
Valoreu si tots els educadors actueu de la mateixa manera enfront de determinats aspectes de cara als xiquets i joves. A vegades es fixen sense voler rols de “bons” o “roïns”; els xiquets saben a qui han de demanar certes coses i a qui no, perquè les respostes són diferents segons l'educador.

És important que hi haja un acord i coordinació entre vosaltres i que aclariu els criteris educatius de cara als xiquets. D'altra banda, no cal recordar que s'educa amb l'exemple i que hem de ser coherents entre el que diem als xiquets i el que fem nosaltres mateixos.

Seguiu tots els mateixos criteris?

// PROJECTE EDUCATIU D'AGRUPAMENT

El PEA és una eina clau per al kraal que ens ajuda a definir, aclarir i consensuar què volem fer i com anem a fer-ho basant-se en els recursos amb què comptem. Es tracta de planificar, organitzar i sistematitzar la pròxima ronda Solar a fi de facilitar que aconseguim el nostre objectiu: educar els xiquets i joves.

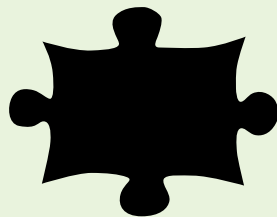


El PEA ha de ser útil, clar i accessible i en la seua realització ha de participar tot el kraal. És important fer un document que realment ens ajude i al que recorreguem ben sovint, no té sentit fer el PEA per a guardar-ho en un calaix.

El vostre PEA us ajuda realment?

DIMENSIÓ RELACIONAL

Són tots els aspectes que intervenen en la relació personal que es dona entre els educadors, els diferents rols i interaccions que repercuteixen de forma directa en el funcionament del kraal com a equip de treball.



// BONA COMUNICACIÓ

En nombroses ocasions els conflictes o roïns entesos vénen perquè no sabem comunicar-nos de la manera més adequada. Una bona comunicació és crucial a l'hora d'enfrontar-se a un conflicte i pot ser determinant per a arribar a resoldre'l. Açò implica tant de saber expressar les nostres opinions i punts de vista de forma positiva, com saber escoltar i ser receptius a allò que ens expressen les altres persones.

Sobretot en els equips de treball, és important fomentar una comunicació oberta i sincera, on totes les persones tinguen l'espai per a expressar-se i on tots siguen escoltats. Una comunicació respectuosa, que evite "els rolgres" i fomenti relacions positives i enriquidores.

Com us comuniquem en el kraal?

// CONEIXEMENT ENTRE ELS EDUCADORS

Dins de la vida del kraal el coneixement entre els educadors és un aspecte clau per al seu funcionament, pel fet que els seus membres passen molt de temps junts i tenen un contacte molt directe. Pot ser que alguns educadors dins del kraal siguen amics des de fa anys i es coneixen molt ben pel fet

que han crescut junts dins de l'agrupament, però és molt complicat que tots els membres del kraal tinguin aquesta estreta relació.

Per això, és necessari crear espais que fomenten el coneixement i les relacions pròximes entre els educadors, espais que vagen més enllà de la vida escolta. No es tracta de forçar les coses, les relacions sorgeixen de forma espontània, però sí que és positiu fomentar que tots els educadors es coneguen el màxim possible.

Us coneixeu prou entre vosaltres?

// COHESIÓ I CONFIANÇA EN EL KRAAL

El coneixement entre vosaltres està totalment relacionat amb la cohesió i la confiança. És a dir, com més us conegueu i més forts i estretes siguin les vostres relacions, hi haurà un sentit grupal més fort i confiareu els uns en els altres amb major facilitat. Ambdós factors influeixen enormement en la situació del kraal i en el seu funcionament, ja que afecten de forma personal a com se senten els educadors dins de l'equip de treball, a les seues ganes i a la seua motivació.

Si els educadors se senten part d'un projecte comú i confien en la resta de l'equip per a fer les coses, l'ambient del kraal serà positiu i el seu resultat es veurà en l'agrupament. Si al contrari, cada educador va "a la seua bola", no us coordineu i no confieu en allò que fa el vostre company, les ganes i la motivació per estar en el kraal disminuiran.

Sou un kraal cohesionat

i amb confiança entre vosaltres?

// RESOLDRE I APRENDRE DELS CONFLICTES

Habitualment els conflictes es veuen com quelcom negatiu que cal evitar per tots els mitjans. Però els conflictes són inevitables i succeeixen amb major o menor freqüència en tots els kraals, com ja hem dit abans. L'important és fer front a aqueixes situacions de la millor forma possible per a aprendre d'elles i que ens ajuden a millorar i superar-nos.

De vegades no admitem que hi ha un conflicte o ho deixem passar sense aclarir-lo, la qual cosa pot tindre conseqüències posteriors. Però és important “traure a la llum” aquests conflictes, enfrontant-los de forma oberta i respectant tots els punts de vista. Es tracta d'arribar a una solució positiva per a tots, que acabe amb els ressentiments i permeta continuar treballant amb més força.

Com resoleu els vostres conflictes?

// RELACIONS AMB ELS PARES I MARES

Igualment important és mantenir una relació constant i fluida amb les famílies dels xiquets. Tant ells com vosaltres teniu un paper en l'educació dels seus fills, per la qual cosa és important comunicar-se i coordinar-se per a evitar contradiccions.

Els pares i mares són part activa de l'agrupament i en la mesura que els feu partícipes d'allò que feu, vos ho agrairan i tendiu major col·laboració en els vostres projectes. A través de reunions, cridades de telèfon, mails o simplement parlar amb ells quan arriegaran al seu fill al final de la reunió, són coses que enforteixen a l'agrupament.

Teniu bona comunicació amb els pares i mares?

// RELACIONS AMB EL COMITÉ I L'ENTITAT PATROCINADORA

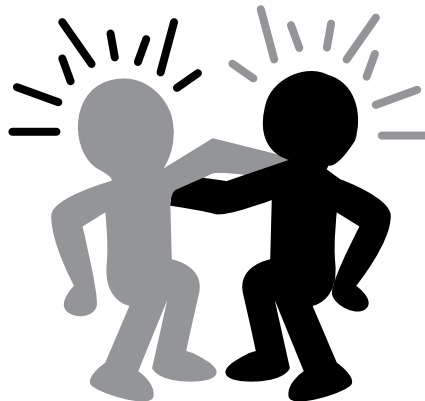
Igual que amb els pares i mares, les relacions amb el Comitè i amb l'entitat patrocinadora han de ser bones i freqüents. D'una banda, l'entitat patrocinadora, bé siga parròquia, col·legi o associació, us ofereix la infraestructura necessària per a albergar a l'agrupament.

D'altra banda, no cal oblidar que el comitè està format per persones voluntàries com vosaltres, pares, mares o antics educadors, que recolzen la tasca de l'agrupament, creuen en ell i volen ajudar-vos. En alguns agrupaments no hi ha el comitè o aquest té un paper secundari; us animem que potencieu el comitè i el seu funcionament, ja que pot ser de gran ajuda per a l'agrupament.

En ambdós casos, és important tenir una relació el més positiva possible, amb una comunicació freqüent i oberta, aclarint qualsevol aspecte conflictiu que pugua sorgir. Com millor siga esta relació, més fàcil serà el treball coordinador en una mateixa línia i més potencialitats hi haurà a favor de l'agrupament escolta.

Com són les vostres relacions

amb el comitè i amb l'entitat patrocinadora?



DIMENSIÓ DE SENTIT

Són aquells aspectes referents a la convicció dels educadors, a les seues creences i valors, que tenen a veure amb el sentit que es dóna a l'escoltisme i al fet de ser educador en el grup escolta.



// COMPROMÍS

Aquest sol ser l'aspecte que genera majors conflictes dins dels kraals, a causa del fet que cada persona té un grau de compromís diferent. Cal començar per acceptar aquest fet; el compromís és una decisió personal entesa i aplicada de forma totalment distinta en cada educador.

Per això, no podem aspirar que tots els membres del kraal tinguen el mateix grau d'implicació i de compromís amb l'agrupament; no cal oblidar que es tracta d'un voluntariat i cada persona és lliure de decidir. Però el voluntariat no justifica que un educador falte al compromís que ha adquirit sense cap justificació.

Una forma d'evitar conflicte per aquest tema és establir de forma conjunta entre tots els educadors, què s'entén exactament per compromís i en quin grau és necessari per a poder ser educador. Al mateix temps, cada persona ha de ser sincera i expressar obertament quina és la seua disponibilitat i grau d'implicació en l'agrupament. Es tracta d'arribar a un acord explícit per a saber amb qui es compta i poder organitzar-se; un acord respectat per tots i que servisca com a referència. És una tasca complexa però que pot tenir molt bons resultats i evitar molts conflictes personals.

Teniu un compromís acordat i respectat per tots?

// MOTIVACIÓ DELS EDUCADORS

Un altre aspecte clau perquè el kraal funcione amb major força i energia és la motivació, és a dir, les ganes que tinguen els educadors s'estar en l'agrupament i de treballar pels seus objectius. La motivació es reflecteix a través de la il·lusió, la implicació, l'esforç i la dedicació que l'educador mostra per l'agrupament.

Una vegada més, el grau de motivació és diferent en cada persona i ve relacionat amb les raons per les quals decideix ser educador en l'agrupament escolta. Aquestes raons poden ser molt diverses, des d'educar als xiquets fins a conèixer gent, passant per aprendre o per tindre pràctica en el món de l'animació. Siga quin siga, tots els educadors estan en el kraal per algun motiu i esperen quelcom de la seua pertinença a l'agrupament. Depenent del grau en què la persona veja cobertes o no aqueixes expectatives, tindrà més o menys motivació per a realitzar la seua tasca dins del kraal i per tant, tindrà major implicació i ganes de fer coses.

Com esteu de motivats en el kraal?

// DESENVOLUPAMENT PERSONAL DE L'EDUCADOR

Els educadors viuen el seu procés personal de desenvolupament i creixement dins del kraal, sent una etapa important dins de l'escoltisme, de la qual els adults solen traure molt partit. L'educador necessita superar-se, créixer i evolucionar d'acord amb l'etapa vital en què es troba.

D'una banda, la pròpia pertinença a l'agrupament i al kraal pot oferir aquest espai de desenvolupament personal i pot cobrir les seues necessitats creixement. D'altra banda, hem de fomentar i potenciar aquest desenvolupament més enllà de la pertinença a l'agrupament a través d'accions complementàries que ens permeten enriquir-nos en determinats aspectes o temes que ens interessin.

Hem de ser conscients que estem educant a xiquets i joves, la qual cosa requereix per la nostra part un esforç de millora, renovació i superació constant també a nivell personal per a poder construir un agrupament cada vegada més forta.

Teniu en compte el desenvolupament personal dels educadors?

// VISIÓ DE BRANCA I VISIÓ GRUPAL

A vegades els educadors estan tan involucrats en el funcionament de la branca a què pertanyen que obliden que l'agrupament escolta va més enllà i que el seu funcionament com a agrupament és el més important. L'agrupament no està format únicament per les branques i els xiquets, la seua marxa i funcionament requereix molt més esforç i dedicació i els educadors tenen l'obligació de dedicar part del seu temps i esforç als aspectes grupals.

D'altra banda, cal tenir sempre present el benestar del grup en el seu conjunt i quines decisions són les millors per al seu funcionament, per damunt de les necessitats concretes de les branques. Açò vol dir que de vegades les branques han de cedir davant de l'agrupament en el seu conjunt i els educadors han de tenir una visió global i oberta.

Teniu visió grupal?



// PLANTEJAR-SE LES TRADICIONS

Sens dubte, les tradicions dins dels agrupaments escoltes tenen un important valor d'identitat i de pertinença; són accions pròpies de cada agrupament que es repeteixen any rere any i que s'aprenen i viuen amb emotivitat.

Les tradicions tenen repercussions en els xiquets i joves de l'agrupament, com tot el que fem, per això han de ser coherents amb allò que som. Açò vol dir que les tradicions han de ser un instrument per a complir els nostres objectius.

Pot ser que estiguem transmetent una tradició sense plantejar-nos si ens ajuda o no en la nostra tasca educativa o sense saber quin és el motiu de repetir-la any rere any. Pot ser que quan la tradició s'iniciara fa anys fora molt útil, però els temps canvien i hem d'adaptar les nostres pràctiques a la realitat actual.

No volem dir que totes les tradicions són negatives, només us convidem que les analitzeu, valoreu i adapteu a la realitat actual del vostre agrupament.

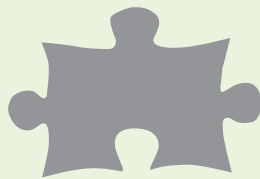


Les vostres tradicions us ajuden a aconseguir

els vostres objectius?

DIMENSIÓ ORGANITZATIVA

Són els elements més pràctics referents a l'organització i coordinació interna dels educadors i **que poden arribar a fer més eficaços els esforços** que realitzen.



// LIDERATGE

Aquest aspecte fer referència al tipus de lideratge que teniu dins del kraal, és a dir, al paper i funció que té atorgat el cap d'agrupament. Hi ha lideratges autoritaris on el cap d'agrupament pren les decisions i dirigeix a la resta d'educadors; lideratge situacional on segons la situacions que van sorgint s'adapta el lideratge; lideratge transformacional on s'incrementen les capacitats dels membres del kraal per a resoldre individual o col·lectivament els diferents problemes i la presa de decisions.

Hi ha molts altres i cap d'ells es pot dir que siga el millor; es tracta d'adaptar aquests estils a les situacions de cada kraal. L'important és que tots els educadors estiguen d'acord i a gust amb el tipus de lideratge, que aquest model siga conegut i acceptat per tots per a evitar possibles situacions de conflicte o tensió.

Sabeu que tipus de lideratge teniu en el kraal

i us sembla adequat?

// REUNIONS EFICACES I PRESA DE DECISIONS

En nombroses ocasions passem la major part de les reunions o consells parlant de coses que res tenen a veure amb l'agrupament. També podem estar hores per a prendre una decisió que siga acceptada per tots, dedicant un esforç innecessari que pot "cremar" als educadors.

Per això és necessari que sapiem com realitzar les reunions de la manera més eficaç possible i aprenuem a prendre decisions de forma positiva per a tots i en un temps raonable. Es tracta de quelcom relativament fàcil si es marquen unes regles de reunió o s'identifica la forma idònia per a prendre decisions en el vostre kraal en concret.

Les vostres reunions i presa de decisions

són eficaces?

// DEFINICIÓ I REPARTIMENT DE TASQUES

Alguns conflictes dins dels kraals vénen per consegüent de les tasques concretes que s'han de realitzar. De vegades hi ha educadors que s'encarreguen de fer coses que finalment no fan mentres que hi ha persones que se sobrecarreguen de tasques sense saber on està el límit. Com hem dit, el nivell d'implicació de cada educador és voluntari i per tant diferent de la resta, però açò no lleva perquè les tasques concretes queden repartides de forma favorable per a tots.

Açò consisteix a determinar de forma conjunta entre tots els educadors quals són les tasques concretes que són necessàries realitzar, en què consisteixen, els terminis per a realitzar-les i la persona encarregada d'això. Si aquestes coses es parlen i concreten de forma conjunta, sent acceptades per tots, els problemes per aquests aspectes són evitables.

Com us repartiu les tasques dins del kraal?

// COORDINACIÓ I TREBALL EN EQUIP

Aquest aspecte fa referència a la importància de saber utilitzar totes les potencialitats que el treball en equip ofereix, és a dir, repartir-se les responsabilitats i funcions de forma efectiva que beneficie a tots.

Establir una bona coordinació entre vosaltres amb una comunicació fluida i eficaç, on tots els educadors estiguen informats de forma permanent. Açò permetrà evitar duplicacions de funcions i farà que cada persona pugui oferir el millor de si mateixa al kraal i a l'agrupament. Les contradiccions o duplicitat entre els educadors poden ser freqüents si no hi ha una bona coordinació d'esforços o si cada educador va "al seu aire".

Teniu una bona coordinació entre vosaltres?

// PREVISIÓ D'EDUCADORS A CURT, MITJÀ I LLARG TERMINI



Per a aprofundir més en aquest aspecte, us remetem a la publicació "Eina per al Creixement del Kraal" on es tracten de forma més extensa els aspectes relatius a la quantitat d'educadors en el kraal.

Ara que ja coneixeu una proposta funcionament del kraal com a equip de treball, us convidem a que us poseu mà a l'obra. El primer pas que heu de fer és **analitzar cadascuna de les dimensions i necessitats en el vostre kraal en concret**. En aquesta anàlisi és important que participen de forma igualitària tots els educadors i que es faci a l'inici de ronda per a poder programar i preparar totes les accions de promoció (durant la realització del PEA és un bon moment).

— — — — —
**AL KRAAL
 S'INTERRELACIONEN
 TOTES LES
 DIMENSIONS
 PEL QUE
 HAN DE TENIR
 UNA VISIÓ
 GLOBAL DEL SEU
 FUNCIONAMENT**
 — — — — —

No us aclapareu, no es tracta de fer una anàlisi exhaustiva de cada necessitat, simplement us proposem valorar la situació en què es troba el vostre kraal per a poder tenir una **visió global** del moment en què us trobeu.

Si ho considereu oportú, també podeu triar directament una dimensió o una necessitat perquè ja teniu identificada. L'important és que kraal expresse i classifiqui les preocupacions i necessitats que té, i també aquelles que no té, per a poder identificar aquell aspecte o aspectes que considera clau per a començar a treballar.

Açò no vol dir que anem a oblidar les altres dimensions o necessitats; encara que comencem per la dimensió de sentit, per exemple, no hem de perdre de vista la relacional, la pedagògica i l'organitzativa. Com hem dit, **el kraal és un conjunt de multitud de factors que s'interrelacionen** i influeixen mútuament, per la qual cosa el seu abordatge s'ha de fer de forma integral.

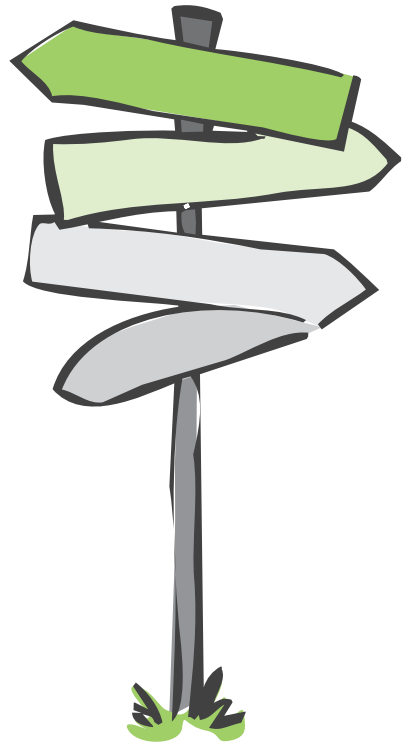
Segurament si comencem per una necessitat en concret, aquesta ens portarà a altres necessitats i aspectes que inicialment no havíem valorat.

Per això, el treball amb el kraal ha de ser ampli i global, implicant i tenint en compte **totes les seues dimensions**. A més, és molt important que tot el kraal assumisca aquesta necessitat com pròpia i es comprometa a esforçara i treballar per a millorar-la.

Després de decidir i classificar entre tots els educadors qual és l'aspecte pel qual començaren, el següent pas és plantejar-vos com treballareu per a superar aqueixa necessitat o millorar-la. A partir d'ací no hi ha un camí definit per on continuar.

Cada kraal és tan diferent de la resta, té una dinàmica de funcionament i viu una situació tan particular, que és impossible poder dir amb exactitud quines són les accions que s'han de realitzar. Per exemple, la necessitat "bona comunicació" no serà la mateixa en un kraal de set educadors que en un kraal de vint membres, per la qual cosa la forma de millorar i solucionar aquest aspecte serà diferent.

Per això, la principal idea que us oferim per a abordar la promoció del kraal és la de crear la figura del **DINAMITZADOR DE KRAAL** dins de l'agrupament, que tindrà com a tasca central l'atenció de l'equip d'educadors i els educadors mateixos.



4 EL DINAMITZADOR DE KRAAL

El kraal és important i el seu atenció i promoció també, però el seu atenció requereix molt d'esforç, temps i dedicació i tots els educadors tenen molta feina... **qui s'encarrega llavors de la promoció del kraal?**

EL DINAMITZADOR
TÉ UN PAPER
CLAU EN EL
FUNCIONAMENT
DEL KRAAL
QUE AL
SEU TEMPS
INFLUEIX EN EL
FUNCIONAMENT
DE L'AGRUPAMENT
ESCOLTA

EL DINAMITZADOR DE KRAAL és una persona pertanyent a l'equip d'educadors que té com a funció encarregar-se de treballar i promocionar al kraal, amb l'objectiu últim d'aconseguir que la situació del kraal siga el més positiva i favorable possible.

La funció del dinamitzador inclou contribuir a solucionar conflictes i problemes en els kraals que, com tots sabem, són normals i freqüents en tot equip de treball, però no es queda ací. El dinamitzador ha de treballar

de forma contínua diversos elements del kraal per a poder millorar dia a dia el seu funcionament i per a prevenir possibles situacions futures.

El paper d'aquesta persona és clau per al bon funcionament del kraal i requereix de molt de temps i esforç, per això és important oferir-li tot el suport i reconeixement necessari. Per això, seria interessant incorporar dins de cada kraal el rol de dinamitzador com una funció més dins de l'agrupament, amb les seues pròpies responsabilitats i objectius. Així, la

seua tasca es veurà reconeguda i reforçada per la resta del kraal, i posar de manifest l'interés de tots els educadors per la seua pròpia promoció.

INCORPORAR
LA FIGURA DEL
DINAMITZADOR
DE KRAAL
COM UN
ROL MÉS DE
L'AGRUPAMENT
PERMETRÀ
REFORÇAR
I RECONÉIXER LA
SEUA IMPORTANT
FUNCIÓ

Açò vol dir que si tot el kraal decideix crear la figura de dinamitzador, quan aquesta persona desenvolupe la seua funció a través de diferents vies, com per exemple una dinàmica, la resta d'educadors hauran de recolzar aquesta acció i col·laborar al màxim amb la iniciativa.

No cal que siga una única persona la que desenvolupe el càrrec de dinamitzador de kraal, poden ser dues o tres persones les que es coordinen i organitzen per a desenvolupar aquesta tasca: l'important és que tinguen ganes i creguen en la importància de la seua funció.

Cap d'agrup.

Tresorer

Dinamitzador

Secretari

Material

4.1. EL PAPEL DEL DINAMITZADOR DE KRAAL

EL PAPEL DEL
DINAMITZADOR
ÉS MOLT DINÀMIC
I VARIAT
I ES REALITZA
DE FORMA
CONSTANT AL
LLARG DE
LA RONDA SOLAR

Les funcions del dinamitzador poden ser **moltes i variades**. Van des de la resolució de conflictes, fins a la promoció, passant per contacte personal o activitats lúdiques.

Açò significa que el paper del dinamitzador és dinàmic i no es troba totalment definit, pot variar entre uns kraals i altres de manera que el dinamitzador ha d'adaptar-se a la seua pròpia realitat.

Per això és important consensuar aquestes responsabilitats i objectius entre tots els educadors i adaptar-les a les vostres pròpies necessitats. A continuació us donem algunes idees sobre les **FUNCIONS** que de forma general pot realitzar un dinamitzador de kraal:

// RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Tots els kraals viuen situacions de conflicte en algun moment, és quelcom normal en els equips de treball, però de vegades és difícil i complicat afrontar-los de forma directa a causa de la important càrrega emocional que tenen o perquè pensem que és millor deixar-los passar. És important “plantar-li cara” a aquestes situacions per a evitar que vagen a més i per a aprendre d’elles.

El dinamitzador pot tenir un paper clau en la forma en què el kraal s'enfronta i resol els seus conflictes. D'una banda, pot diagnosticar i "traure a la llum" situacions conflictives, difícils o que generen malestar entre els educadors de forma imparcial. D'altra banda, pot mobilitzar i guiar la resolució del conflicte de forma positiva per a totes les parts.

És a dir, el dinamitzador ha de **guiar al grup** perquè els educadors siguin conscients i assumisquen el conflicte com una potencialitat, portant al kraal que genere els seus propis mecanismes de resolució de forma oberta, sincera, respectuosa i amb la participació de tots.



// PROMOCIÓ DEL KRAAL

En algunes ocasions no hi ha un aspecte conflictiu manifest dins del kraal i tot marxa més o menys com havíeu previst, però açò no vol dir que les coses no es puguin millorar. El dinamitzador se centra a detectar aspectes o qüestions que permeten al kraal promocionar i millorar el seu funcionament, permetent l'aprofundiment en determinats temes o inquietuds que facen avançar tant als educadors com a l'equip.

Per exemple, determinar quins valors transmetem i com, estudiar la imatge que donem al barri o ciutat, analitzar la relació amb els pares i mares, fer més eficaços les nostres reunions, millorar la comunicació... són aspectes que sens dubte ens ajudaren a millorar la nostra tasca educativa a mitjà i llarg termini.

El dinamitzador tindrà en aquest cas un **rol propositiu i de motivació** per a mobilitzar al kraal a treballar aspectes que els interessin i siguin positius per al grup depenent de la seua situació i context.

// PROMOCIÓ DELS EDUCADORS

L'equip d'educadors és la peça clau de l'agrupament, però no hem d'oblidar que el kraal està format per persones voluntàries amb les seues pròpies inquietuds, motivacions i experiències vitals que en el seu conjunt determinen la seua participació dins de l'agrupament.

El dinamitzador també té la funció de "cuidar" als educadors de forma individual, és a dir, ha de ser sensible a les necessitats cada persona per a tractar que tots se senten còmodes, a gust, motivats i amb ganes per a realitzar la seua tasca educativa.

Açò no vol dir que es passa el dia telefonant a tots o fent-los regalets, no cal ser extremistes. El seu rol és més d'estar atent a les necessitats personals, d'agrair els esforços i de promoure que les persones "troben el seu lloc" dins del kraal.

Aquestes funcions generals es duen a terme a través de dinàmiques, sopars, caps de setmana, correus, telefonades i tots els recursos que existisquen. **El dinamitzador ha d'augmentar la motivació, la participació, la implicació i el compromís dels educadors de forma creativa i constant.**

Es tracta que els educadors de forma individual visquen el seu voluntariat com quelcom enriquidor i positiu per a ells mateixos i que el kraal com a grup siga un projecte col·lectiu del que tots formen part, com un espai de treball que permeta realitzar una tasca educativa enriquidora i transformadora.

Així, ha de ser una **funció contínua de promoció i atenció**. No serveix únicament de fer una dinàmica quan veiem un problema o una vegada al trimestre. Hem de treballar de forma constant per a evitar i preveure que es donen situacions de conflicte i per a potenciar els aspectes que ens ajuden a millorar la nostra tasca educativa. Per això és important que esta funció tinga un càrrec definit que desenvolupe una persona o persones en concret, amb uns objectius i responsabilitats definits per tot el kraal.



4.2. EL PERFIL DEL DINAMITZADOR DE KRAAL

— — — — —
 És interessant que
 el dinamitzador
 complisca
 algunes
 característiques
 personals i de
 trajectòria
 dintre de
 l'agrupament
 escolta
 — — — — —

No cal ser un superheroi per a ser dinamitzador de kraal, però tampoc pot ocupar aquest rol qualsevol persona, pel fet que es tracta d'una funció prou complexa i que pot tenir una certa repercussió en l'agrupament.

Una vegada més, açò són sols recomanacions i cada kraal pot determinar els persones que considere oportunes per a realitzar aquesta funció.

Com a **aspectes personals**, seria recomanable que el dinamitzador tinga una certa capacitat de lideratge i seguisca una persona dinàmica, motivada i que crega en la importància de la seua funció. La creativitat és bàsica en aquest càrrec i també la capacitat d'adaptació a qualsevol situació.

És interessant que tinga un caràcter conciliador, sensible als necessitats tots els membres del kraal i que seguisca accessible a tots els educadors. Finalment, la capacitat de comunicar i transmetre als altres és molt important, així com la seua relativa imparcialitat dins del kraal.

Quant a la seua **vinculació amb l'agrupament**, és recomanable una persona que forme part del kraal d'educadors de forma activa, és a dir, que participe en els activitats de forma constant. El motiu és que la persona conega de primera mà la dinàmica interna del kraal per a poder realitzar la seua funció de forma pròxima i directa.

D'altra banda, seria apropiat que fóra un educador amb una **experiència** de tres o quatre anys en el kraal i que coneix el funcionament de l'agrupament en profunditat. Açò és important a l'hora de respectar els etapes de cada persona i el seu recorregut dins de l'agrupament. Un educador acabat d'entrar en el kraal, que està coneixent i descobrint com funcionen els coses, no és troba en un moment propici per a ser dinamitzador. Per això l'ideal és que el dinamitzador és trobe en la seua etapa d'eixida, un moment on la persona va transformant el seu rol actiu i protagonista cap a funcions de suport i transmissió de la seua pròpia experiència a nous membres.

És probable que ens vinga al cap la idea que el cap d'agrupament compleix aquest perfil prou bé, a causa de la seua trajectòria dins de l'agrupament, a la seua capacitat de lideratge, a la seua relació amb els educadors o als seues qualitats personals. Però no hem de sobrecarregar els persones, el cap d'agrupament segurament tindrà suficient de coordinar el funcionament de l'agrupament i la funció de dinamitzador pot suposar una sobrecàrrega.



Seria més recomanable que fóra una altra persona que poguera **dedicar-se per complet a la promoció i atenció del kraal**, això sí, en contacte i coordinació constant amb el cap d'agrupament i els coordinadors de branca.

Finalment, si volem que el nostre dinamitzador estiga fet a mesura i siga perfecte per al càrrec, també és convenient que tinga alguns coneixements bàsics sobre **dinàmica de grups i treball en equip** per a poder realitzar la seua funció amb major facilitat i fluïdesa. En la nostra escola de formació Lluerna hi ha monogràfics específics que us poden ajudar en aquest sentit.



4.3. COORDINAR LES DINÀMIQUES

— — — — —
LES DINÀMIQUES
DEPENDEN DE
MOLTS FACTORS
QUE HEM
DE TENIR EN
COMPTE
— — — — —

La major part de les accions que realitzarà un dinamitzador de kraal seran **DINÀMIQUES** específiques per a treballar alguna necessitat en concret, per això us volem oferir algunes indicacions a l'hora de posar-les en pràctica.

La primera cosa que hem de tenir en compte és que mai podrem saber amb certesa quin serà el resultat de les nostres dinàmiques, perquè cada realitat i cada moment és únic. Les persones són impredecibles i els equips de treball són molt complexos i depenen de moltes necessitats, com hem vist. Pot ser que una dinàmica haja eixit genial en un kraal i que a l'intentar repetir-la en un altre el resultat siga totalment oposat. És normal, **els equips de treball són únics.**

Per aquest motiu, hem de planificar i pensar bé les nostres accions abans de començar. És necessari marcar-nos un **objectiu clar i específic** que pretenem aconseguir amb la realització de la dinàmica. El següent pas, és buscar idees i recursos per a poder planificar què volem fer i com anem a fer-ho. En la pàgina web de la FEV (www.scoutsfev.org) trobareu un apartat de **DINÀMIQUES PER AL KRAAL** classificades segons dimensions i necessitats, però només són idees generals que heu d'adaptar al vostre kraal en concret. Podeu buscar idees en unes quantes fonts i a través d'uniques vies per

a al final crear la “combinació ideal” per al vostre kraal. Així mateix, hem de preveure i tenir en compte diversos factors que influenciaran en el desenvolupament de la dinàmica:

1) LLOC

Pot paréixer una favada, però el lloc on es duga a terme una dinàmica pot influenciar en el seu desenvolupament. No és el mateix que la gent estiga còmoda, amb bona temperatura i a gust, que les persones estiguen incòmodes o passant calor. A més, la dinàmica pot requerir un espai especial; per exemple si es tracta de la dimensió de sentit pot ser convenient que siga a la nit. Per açò, hem de tenir en compte on farem cada dinàmica i si el lloc és o no apropiat.

2) MOMENT

Igualment important és tenir en compte el moment de realitzar una dinàmica. El resultat serà diferent si la dinàmica es fa un dia concret exclusiu per a això, que si es realitza després d'un consell a les tantes de la nit. Cal buscar moments específics on realitzar les dinàmiques i on el kraal es dedique el temps necessari, sense presses i amb tranquil·litat.

3) DINAMITZADOR

Una mateixa dinàmica pot tenir resultats totalment diferents en un mateix kraal depenent qui siga la persona encarregada de coordinar-la. Per això el paper del dinamitzador és clau, el seu perfil, com hem vist, és important i també la seua motivació per a fer la dinàmica i les ganes que li pose.

4) EDUCADORS

Com hem assenyalat, la resta d'educadors del kraal també ha de creure en la importància de la promoció i estar motivat per a la realització de la dinàmica. El resultat serà diferent si el kraal creu important aqueix treball que si ho considera una obligació més a les seues funcions. Per això, pot ser que prèviament hàgem de fer una tasca de conscienciació de la resta del kraal de la importància de la promoció.

5) DINÀMICA

Per descomptat, com siga la sessió en si, també influeix en el resultat. No és el mateix assentar-nos en una taula a parlar, que fer alguna cosa dinàmica, utilitzar objectes, música, papers de colors, un power point o qualsevol altre recursos que li done un poc de "videta" a la nostra sessió.

Aquests i altres factors són aspectes que hem de tenir en compte i planificar quan estiguem programant les nostres accions com dinamitzador, ja que poden ser determinants per al resultat que obtinguem.

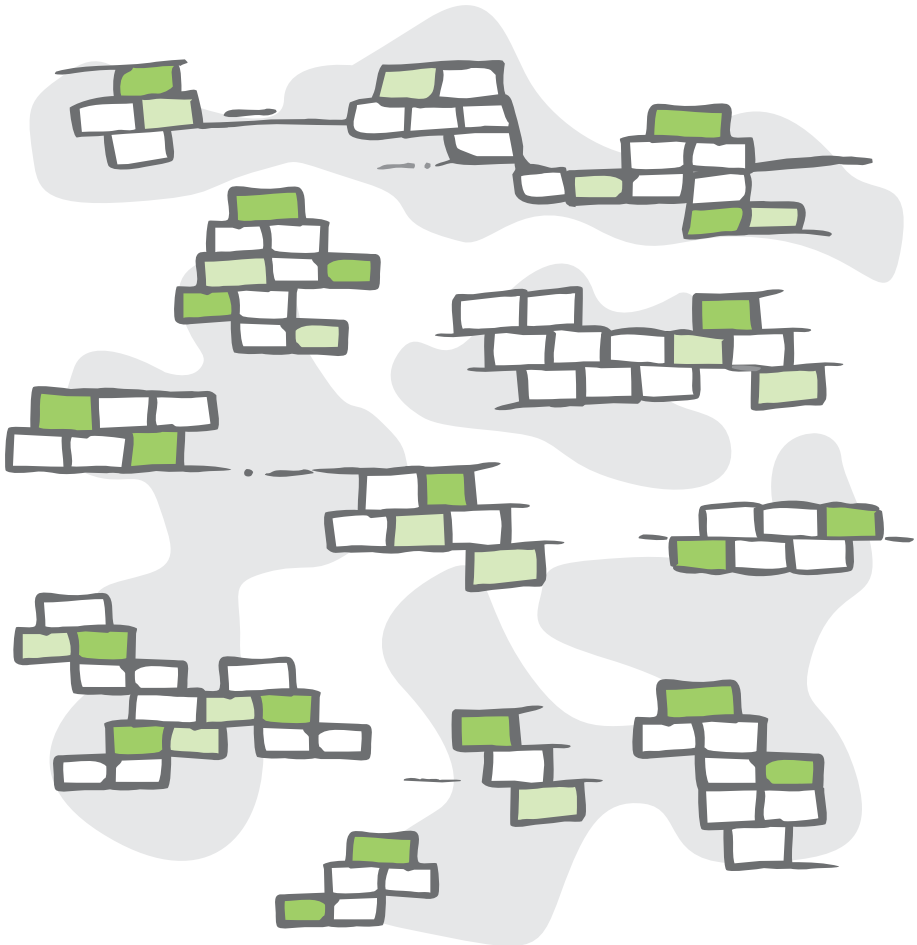
Encara així, hem d'assumir que encara que nosaltres planifiquem al detall tots els aspectes, la dinàmica pot tenir resultats imprevistos que nosaltres no controlarem.

No cal preocupar-se o desanimar-se, simplement hem d'estar preparats per a qualsevol cosa que puga passar i tenir capacitat d'improvisació i de redirecció de la dinàmica.



No importa que no fem exactament el que teníem pensat mentre al final de la dinàmica el kraal hi haja tractat el tema i haja tret algun aspecte positiu que li servisca per a millorar.

Es tracta d'una **tasca difícil que presenta molts reptes**, però vos animem que “us tireu a la piscina” i obsteu a provar. A ser dinamitzador de kraal s'aprén sent dinamitzador i provant diferents estratègies i formes de millorar l'equip de treball.



5 CONCLUSIÓ

El kraal és la peça clau de l'escoltisme i la seua situació com a equip de treball repercuteix directament en el funcionament de l'agrupament escolta. Com hem vist, si en un kraal hi ha bones relacions, els educadors treballen a gust i hi ha un projecte comú, el resultat serà una tasca educativa de qualitat on els xiquets i jòvens es diverteixen al mateix temps que aprenen i es desenvolupen. Si al contrari en el kraal hi ha mals rotllos, els educadors s'escaquegen i no disfruten a l'estar en l'agrupament, hi ha poc compromís i les tasques no es reparteixen, el resultat serà una acció que no complirà el nostre objectiu educatiu.

Per això és molt important dedicar-li al kraal la importància i l'espai que es mereix. El kraal com a **equip de treball** té moltes potencialitats però també presenta moltes dificultats, per la qual cosa és imprescindible treballar per a poder traure el millor partit a les nostres possibilitats.

La **PROMOCIÓ DEL KRAAL** consisteix en treballar els diferents aspectes i necessitats que té el kraal per a millorar-los i superar-los. No sols consisteix a solucionar conflictes que puguen sorgir, sinó també a enfortir l'equip de treball i a cuidar els seus educadors, donant-los el protagonisme que mereixen dins de l'escoltisme. Es tracta de prestar atenció al kraal com a equip de treball i valorar la seua dinàmica interna de funcionament, la seua cohesió o les seues formes de comunicació i també als seus educadors, prestant atenció a les seues inquietuds, motivació o disponibilitat.

Les **dimensions i necessitats** que vos presentem en aquestes eines només són una forma de classificació de les diferents dimensions i aspectes que tenen els kraals de forma general. Comprehem que cada agrupament escolta viu la seua pròpia realitat i les seues peculiaritats, per la qual cosa açò només són suggeriments i propostes de funcionament per a abordar la promoció de kraals.

Com a millor forma d'abordar aquesta complexa tasca de promocionar el kraal, us proposem que creieu la figura del **dinamitzador de kraal** com un càrrec més dins de l'agrupament escolta i de les responsabilitats que tenen els educadors. El kraal és important i és necessari crear una figura encarregada de promocionar-lo i cuidar-lo. Una persona amb trajectòria dins de l'agrupament, amb capacitat de lideratge, motivació i accessible a tots els educadors.

Sabem que no es tracta d'una tasca senzilla i requerix el seu esforç, però creiem que la promoció de kraals pot tenir repercussions molt positives per als agrupaments escoltes. Si millorem i treballem amb l'eina més potent que tenim, l'agrupament escolta en la seua globalitat es veurà enfortit i els resultats repercutiran directament en els xiquets i joves de l'agrupament.

PROMOCIONEU-VOS!



